

Infoblad - werknemers

Wat zijn uw rechten inzake outplacement?

Welke vormen van outplacement zijn er?

We kunnen 4 systemen van outplacement onderscheiden:

- outplacement “bijzondere regeling” (CAO 82);
- outplacement “algemene regeling”;
- outplacement in de tewerkstellingscel;
- outplacement “medische overmacht ingeroepen door de werkgever”.

In dit infoblad bespreken we enkel het outplacement “bijzondere regeling”.

Met vragen over de drie andere regelingen kan u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Wie heeft recht op outplacement “bijzondere regeling”?

U hebt recht op dat type outplacement als u aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- u werkte voor een werkgever uit de privésector;
- u werd ontslagen maar niet wegens dringende reden;
- op het ogenblik van het ontslag (dat is de kennisgeving van de opzeggingstermijn of de onmiddellijke verbreking van de overeenkomst):
 - bent u minstens 45 jaar;
 - en hebt u minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij die werkgever.
- u hebt recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken.

Zodra u rustpensioen kan aanvragen, verliest u het recht op outplacement.

Hoe krijgt u outplacement?

Spontaan aanbod

Uw werkgever moet u spontaan een geldig en concreet outplacementaanbod doen. U moet er dus niet eerst om vragen.

De te volgen procedure en de te respecteren termijnen staan in CAO 82. Met alle vragen daarover kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Aanbod op verzoek

Er zijn enkele categorieën van werknemers aan wie de werkgever pas outplacement moet aanbieden wanneer die werknemers er zelf uitdrukkelijk om vragen.

Als u tot één van die categorieën behoort, bent u **vrijgesteld van outplacement**.

Een vrijstelling van outplacement houdt in dat u:

- geen outplacement moet vragen indien uw werkgever geen spontaan aanbod heeft gedaan;
- indien de werkgever toch spontaan outplacement aanbiedt, het aanbod mag weigeren zonder gevolgen voor uw recht op uitkeringen.

Wil u een outplacementaanbod krijgen van uw werkgever, dan moet u hem daar uitdrukkelijk om vragen. De te volgen procedure en de te respecteren termijnen staan in CAO 82. Met alle vragen daarover kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bent u vrijgesteld van outplacement?

U bent vrijgesteld van outplacement indien u behoort tot één van de 4 bijzondere categorieën van werknemers.

Of u automatisch bent vrijgesteld dan wel na het vervullen van specifieke voorwaarden, hangt af van de categorie waartoe u behoort. Behoort u tot de categorieën 3 of 4 (zie hierna) en wenst u zekerheid over uw vrijstelling, dan kan u de vrijstelling vragen via het formulier C17-OP, beschikbaar op de website www.rva.be.

Categorie 1: u bent minder dan halftijds tewerkgesteld

Als u verbonden bent door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie, bent u automatisch vrijgesteld van outplacement.

Categorie 2: u werkt in een specifieke tewerkstelling en behoort niet tot de eerste categorie

U bent zonder bijkomende voorwaarden vrijgesteld van outplacement als u:

- een werknemer bent die wordt ontslagen door een werkgever die valt onder het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité (= De Lijn, MIVB of TEC);
- een gehandicapte werknemer bent die wordt ontslagen door een werkgever die valt onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel;
- een doelgroepwerknemer bent die wordt ontslagen door een sociale werkplaats of maatwerkbedrijf erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- een werknemer bent die tewerkgesteld is in een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het KB van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7 § 1 derde lid, m, van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's.

Categorie 3: u gaat op SWT en behoort niet tot categorie 1 of 2

Binnen deze categorie moeten we een onderscheid maken naargelang u:

- ontslagen bent na 30.11.2018 of ontslagen bent in het kader van de erkenning van de onderneming als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden wanneer de erkenningsperiode een aanvang neemt na 30.11.2018 (= **nieuwe regeling**);
- ontslagen bent voor 01.12.2018 of ontslagen bent in het kader van de erkenning van de onderneming als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden wanneer de erkenningsperiode een aanvang nam voor 01.12.2018 (= **oude regeling**).

Nieuwe regeling

Om vrijgesteld te zijn van de verplichting outplacement aan te nemen of er om te vragen, dient u, afhankelijk van het concrete stelsel SWT waar u gebruik van maakt, een bepaalde leeftijd of een bepaald beroepsverleden aan te tonen.

U moet die vereiste leeftijd of het vereiste beroepsverleden ten laatste bereiken op het einde van:

- ofwel de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn;
- ofwel de periode gedekt door de wettelijke (niet verlengde) opzeggingsvergoeding.

Merk op dat enkel rekening wordt gehouden met de wettelijke regeling en niet met eventuele gunstigere bepalingen die voorzien zijn in een CAO of in een individuele overeenkomst.

Bent u een arbeider, dan wordt de opzegtermijn of periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (fictief) berekend op basis van de ontslagregels die gelden vanaf 2014 en dit ongeacht wanneer uw arbeidsovereenkomst een aanvang nam.

Welke leeftijd of welk beroepsverleden u moet aantonen, blijkt uit volgende tabel.

SWT op grond van	Voorwaarden voor vrijstelling
Erkenning van bedrijf in moeilijkheden of herstructurering	Ofwel 62 jaar oud Ofwel 40 jaar beroepsverleden
Nachtarbeid	
Zwaar beroep	
Ongeschiktheid in de bouwsector	
Lange loopbaan (40 jaar)	
Medische reden	Geen voorwaarden
Ander stelsel SWT (CAO 17 – 62 jaar of overgangsbepalingen vanaf 60 jaar)	Ofwel 62 jaar oud Ofwel 42 jaar beroepsverleden

U vindt meer uitleg over de verschillende stelsels SWT (zoals de vereiste leeftijd en beroepsverleden om gebruik te kunnen maken van een bepaald stelsel SWT) in het infoblad T149 "Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) (brugpensioen) – Wat verandert er vanaf 2017?". U kan dat infoblad consulteren op onze website (www.rva.be).

Oude regeling

Wordt u werkloze met bedrijfstoelag buiten het kader van een erkenning van het bedrijf als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, dan bent u vrijgesteld zonder bijkomende voorwaarden.

Wordt u werkloze met bedrijfstoelag in het kader van een erkenning van het bedrijf als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan bent u vrijgesteld van outplacement als u:

- hetzij 58 jaar bent
- hetzij 38 jaar beroepsverleden kan aantonen;

en dit uiterlijk op het einde van de theoretische (eventueel ingekorte) opzeggingstermijn of op het einde van de theoretische periode gedekt door de opzeggingsvergoeding.

Categorie 4: u bent een gewone werkloze en behoort niet tot de eerste twee categorieën

U bent ontslagen na 30.11.2018

Als u niet behoort tot de categorieën 1 of 2, bent u toch vrijgesteld als u:

- ofwel 62 jaar bent;
- ofwel 42 jaar beroepsverleden kan aantonen.

U moet die leeftijd of het beroepsverleden ten laatste bereiken op het einde van:

- ofwel de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn;
- ofwel de periode gedekt door de wettelijke (niet verlengde) opzeggingsvergoeding.

Ook hier wordt enkel rekening gehouden met de wettelijke regeling en niet met eventuele gunstigere bepalingen die voorzien zijn in een CAO of in een individuele overeenkomst.

Bent u een arbeider, dan wordt de opzegtermijn of periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (fictief) berekend op basis van de ontslagregels die gelden vanaf 2014 en dit ongeacht wanneer uw arbeidsovereenkomst een aanvang nam.

U bent ontslagen vóór 01.12.2018

Als u niet behoort tot de categorieën 1 of 2, bent u toch vrijgesteld als u:

- ofwel 58 jaar bent;
- ofwel 38 jaar beroepsverleden kan aantonen

U moet deze voorwaarde ten laatste vervullen op het einde van:

- ofwel de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn;
- ofwel de periode gedekt door de theoretische (niet verlengde) opzeggingsvergoeding.

Wat gebeurt er als uw werkgever u geen outplacement aanbiedt?

Het gaat hier over de situatie waarin uw werkgever een spontaan aanbod moest of een aanbod moest doen omdat u er uitdrukkelijk om heeft gevraagd.

Als uw werkgever zijn verplichtingen niet nakomt, kan u toch nog outplacement krijgen op kosten van uw werkgever. Hoe dit gebeurt en waar u uw outplacement dient aan te vragen, hangt af van de plaats waar uw werkgever gevestigd is.

Uw werkgever is gevestigd in een gemeente van de Duitstalige Gemeenschap

U kan een outplacementcheque aanvragen bij het lokaal kantoor van de RVA. U gebruikt hiervoor het formulier C230.1 dat u vindt op de website ww.rva.be. U vindt alle instructies op dat formulier.

Als uit onderzoek blijkt dat u geen outplacement kreeg terwijl uw werkgever toch outplacement moest aanbieden, zal de RVA u een outplacementcheque bezorgen.

Met die cheque kan u binnen de 12 maanden na de aflevering van de cheque zelf contact opnemen met een outplacementbureau en outplacement volgen.

De RVA zal de kosten van het outplacementbureau betalen, weliswaar begrensd tot 1.500 euro, en recupereert die kosten door uw werkgever een verplichte bijdrage op te leggen van 1.800 euro (waarvan 300 euro administratiekosten).

Uw werkgever is gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest, het Waalse Gewest of het Vlaamse Gewest

In het kader van de Zesde Staatshervorming hebben deze gewesten de regeling inzake outplacement overgenomen. De RVA is dan ook niet meer bevoegd om een outplacementcheque toe te kennen of een verplichte bijdrage op te leggen.

U dient zich te richten tot de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van het gewest waar uw werkgever gevestigd is:

- ACTIRIS voor het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- FOREM voor het Waalse Gewest;
- VDAB voor het Vlaamse Gewest.